

鳥取県職場環境等実態調査の結果について

平成 27 年 12 月 17 日
雇用人材局労働政策課

1 鳥取県職場環境等実態調査の概要

(1) 調査の目的

県内事業所の休暇制度、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランスなどの職場環境の実態を明らかにし、労政福祉施策の基礎資料とする。(平成24年度より3年に1回調査を実施)

(2) 調査対象 常用労働者 10 人以上の鳥取県内の事業所 1,500社(回答数:456社、回答率:30.4%)
対象事業所に雇用される正規の女性従業員 1,500人(回答数:472人、回答率:31.4%)
〃 正規の男性従業員 1,500人(回答数:455人、回答率:30.3%)

(3) 調査方法 調査対象事業所に郵送
(調査基準日:平成27年8月1日、調査期間:平成27年8月10日から9月11日)

(4) 調査項目 休暇制度等の状況、女性の就業環境、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント、障がい者、高齢者、若年者等の雇用、行政への要望
※今回の調査で、正規の女性従業員及び男性従業員に対する調査を初めて実施。

2 調査結果の概要

I 休暇制度等の状況

○完全週休2日制又は4週8日制を実施している事業所の割合、変形労働時間制、年次有給休暇付与日数、取得日数及び取得率は、平成24年度の調査時とほぼ変わりがなかった。

	今回調査 (H27)	前回調査 (H24)
完全週休2日制又は4週8日制	47.2%	50.2%
変形労働時間制 (採用している企業)	60.7%	59.3%
年次有給休暇付与日数 (労働者1人平均)	14.9日	15.6日
〃 取得日数	6.5日	7日
〃 取得率	43.6%	44.9%

II 女性の就業環境

(1) 女性の昇進・昇格

○女性の管理職(課長級以上)の割合は18.0%と平成24年度の調査時より1.2%増加し、また、女性の昇進・昇格について、事業主の約8割が「男女ともに同じ機会がある」と回答した。
○「管理職に就きたくない」、「どちらともいえない」とそれぞれ約4割の女性従業員が答えているが、その理由として、「今の仕事に満足している」(46.3%)、「管理職には興味がない」(38.3%)、「仕事中心の生活となるおそれがある」(33.7%)、「責任のある仕事に就きたくない」(25.1%)となっている。
○従業員のほとんどが、女性が管理職に就くことに肯定的な回答をしたが、「本人が望むなら就いても良い」が約7割に、「是非就いてほしい」が3割弱であった。

① 女性の役員・管理職

	今回調査 (H27)			前回調査 (H24)		
	人数	該当者	割合 (%)	人数	該当者	割合 (%)
女性管理職 (課長級以上)	2287	412	18.0	2234	375	16.8
女性役員 (常勤)	1054	181	17.2	—	—	—

※女性役員数は前回調査していない。

② 女性の昇進・昇格（事業主向け調査）

女性の昇進・昇格	事業所数	割合 (%)
男女ともに同じ機会がある	353	77.4
女性は機会が少ない (a)	70	15.4

女性の昇進する機会が少ない (a) 理由（事業主向け調査）

女性の昇進する機会が少ない理由	事業所数	割合 (%)
女性に適当な職種・業務がない	27	38.6
女性が希望しないから	13	18.6
女性は勤続年数が短く、経験も浅い	9	12.9

③ 女性従業員の管理職への就任希望（女性従業員向け調査）

管理職に就く意思	人数	割合 (%)
どちらともいえない	208	44.1
就きたくない (b)	184	39.0
既に管理職である	45	9.5
就きたい	30	6.4

管理職に就きたくない (b) 理由（女性従業員向け調査）（複数回答）

管理職に就きたくない理由	人数	割合 (%)
今の仕事に満足している	81	46.3
管理職には興味がない	67	38.3
仕事中心の生活となるおそれがある	59	33.7
責任のある仕事に就きたくない	44	25.1

④ 女性従業員が管理職に就くことについて（従業員向け調査）

女性が管理職に就くことへの意見	男性回答数	割合 (%)	女性回答数	割合 (%)
本人が望むなら就いても良い	308	67.7	350	74.2
是非就いてほしい	132	29.0	113	23.9

⑤ 女性従業員の管理職就任を希望する理由（従業員向け調査）（複数回答）

女性の管理職就任を希望する理由	男性回答数	割合 (%)	女性回答数	割合 (%)
女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから	275	66.3	311	71.8
男女が平等に管理職に就くことは当然だから	268	64.6	224	51.7
女性の能力を活用することは会社にとって有益だから	146	35.2	113	26.1

(2) 女性のキャリア形成

○事業主のほとんどが、女性従業員の就業継続について「進めた方が良い」、「できれば進めた方が良い」と回答した。その理由として「能力のある女性がやめてしまうのは損失であるから必要」(35.0%)「会社にとってメリットがあるから必要」(11.0%)となっている。

○女性の能力発揮のための取組みとしては、男女従業員ともに「仕事と家庭の両立支援」、「責任ある仕事を任せる」が多くなっている。

① 女性従業員の就業継続（事業主向け調査）

女性の就業継続	事業所数	割合 (%)
進めた方が良い	332	72.8
できれば進めた方が良い	97	21.3

② 女性従業員の就業継続の推進理由（事業主向け調査）

女性の就業継続の推進理由	事業所数	割合 (%)
能力のある女性がやめてしまうのは損失であるから必要	150	35.0
会社にとってメリットがあるから必要	47	11.0
経済の活性化など社会のため必要	25	5.8

③ 女性従業員の能力発揮のために必要な行政施策（事業主向け調査）（複数回答）

女性の能力発揮のために必要な行政施策	事業所数	割合 (%)
仕事と家庭の両立支援	311	72.7
保育サービスの充実	230	53.7
女性に対する意識啓発	147	34.3

④ 女性従業員の仕事継続の希望（女性従業員向け調査）

女性の仕事継続の希望	女性回答数	割合 (%)
年齢にかかわらず働ける間は働きたい	233	49.4
定年まで続けたい	149	31.6

⑤ 女性の能力発揮のための取組（従業員向け調査）（複数回答）

女性の能力発揮のための取組	男性回答数	割合 (%)	女性回答数	割合 (%)
仕事と家庭の両立支援	283	64.0	371	79.4
責任ある仕事を任せる	259	58.6	165	35.3
管理職への積極的登用	158	35.7	115	24.6
仕事の配分や教育訓練で男女同様に扱う	147	33.3	104	22.3

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス

- 平成 24 年度の調査時と比べて、女性の育児休業取得率は増加した（85.3%→90.2%）が、男性の育児休業取得率はほぼ変わりがなかった。（3.1%→2.7%）
- 女性の育児休業の期間は、「6 ヶ月以上～1 年未満」が 61.4%と一番多く、男性は「1 週間未満」が 66.7%と一番多かった。
- 育児休業後のメリットとしては、「結婚・出産による退職者が減少」（59.4%）、「従業員の勤続年数が延びた」（36.9%）がある一方、導入後の課題として「代替要員の確保が困難」（68.3%）が多く、「企業の経済的負担が大きい」は 5.0%であった。
- 男性の育児休業の利用希望は 37.1%あるが、「休業中の収入が減少するから」（41.6%）、「子どもの世話をしてくれる人がいるから」（39%）、との理由で育休の取得が進んでいない。
- 仕事と育児の両立のために企業の望む支援制度については、「子どもが病気・けがの時の休暇制度」、「短時間勤務制度」が多かった。
- 介護休業制度について、女性従業員の約 78%、男性従業員の約 66%が利用しようと思っている。
- 仕事と家庭の両立のために重要な取組と考えるのは、事業主、男女従業員ともに「年次有給休暇を取得しやすくすること」が最も多かった。

① 育児休業の取得状況

	今回調査 (H27)			前回調査 (H24)		
	対象者	取得者	割合 (%)	対象者	取得者	割合 (%)
女性の育児休業の取得状況	457	412	90.2	416	355	85.3
男性の育児休業の取得状況	440	12	2.7	326	10	3.1

② 育児休業の利用状況（期間）

育児休業の利用状況（期間）	女性取得者数	割合 (%)	男性取得者数	割合 (%)
1 週間未満	4	1.1	8	66.7
1 週間～6 か月未満	32	8.5	4	33.3
6 か月～1 年未満	253	67.3	0	0
1 年以上	87	23.1	0	0

③ 育児休業制度の導入のメリット（複数回答）

メリット	事業者数	割合 (%)
結婚・出産による退職者が減少した	208	59.4
従業員の勤続年数が延びた	129	36.9
会社のイメージアップ	69	19.7

④育児休業制度の導入後の課題（複数回答）

課題	事業者数	割合 (%)
代替要員の確保が困難	272	68.3
他の従業員の負担が増える	208	52.3
企業の経済的負担が大きい	20	5.0

⑤男性の育児休業制度に対する意見（事業主向け調査）

男性の育児休業	事業所数	割合 (%)
取得した方がよい又はできれば取得しほうが良い	325	71.3
取得しない方がよい	65	14.3

⑥育児休業の利用希望（従業員向け調査）

育児休業の利用希望	女性 (割合%)	男性 (割合%)
利用しようと思う	80.3	37.1
利用しない	13.6	60.0

⑦育児休業制度を利用しない理由（従業員向け調査）（複数回答）

育児休業を利用しない理由	女性 (割合%)	男性 (割合%)
上司や同僚に気兼ねするから	33.9	27.5
復職後に同じ仕事に就けるかどうか不安	29.0	12.3
子供の世話をしてくれる人がいるから	25.8	39.0
休業中の収入が減少するから	17.7	41.6

⑧仕事と育児の両立のために企業に望む支援制度（従業員向け調査）（複数回答）

支援制度	女性 (%)	男性 (%)
子どもが病気・けがの時の休暇制度	81.8	71.3
短時間勤務制度	53.8	48.1
始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ	49.4	38.3
時間外労働の制限	44.2	36.7

⑨介護休業制度の利用希望

利用の希望	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
利用しようと思う	370	78.4	303	66.6
利用しない	99	21.0	148	32.5

⑩仕事と家庭の両立のために重要な取組（複数回答）

取組内容	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
年次有給休暇を取得しやすくすること	47.9	46.0	57.8
職場の管理・監督者や同僚が配慮・協力すること	41.4	37.8	37.1
育児・介護休業制度を利用すること	35.1	44.0	30.9
時間外労働を少なくすること	46.0	26.1	36.0

IV ハラスメントについて

(1) セクシャルハラスメント（セクハラ）

○セクハラについて、約26%の女性従業員があると回答したが、事業主は約11%しか認識していなかった。
 ○女性従業員の約13%がセクハラ被害を受けており、「不必要に身体を触られた」(46.8%)、「性的な話や質問をされた」(41.9%)と答えている。
 ○77%の事業所がセクハラ対策（相談窓口の設置等）を講じているが、会社の相談窓口で相談したのは10%以下であった。

① セクハラの有無

セクハラの有無	事業主		女性従業員		男性従業員	
	事業所数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
あった (あったと思う)	51	11.2	124	26.3	97	21.3
なかった (なかったと思う)	395	86.6	343	72.7	352	77.4

② セクハラ被害の有無

セクハラ被害の有無	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
受けた	65	13.8	9	2.0
受けなかった	391	82.8	427	93.8

③ セクハラ対策

セクハラ対策	事業者数	割合 (%)
講じている	353	77.4
講じていない	84	18.4

④ セクハラの内容 (複数回答)

セクハラの内容	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
不必要に身体を触られた	29	46.8	3	42.9
性的な話、質問をされた	26	41.9	0	0

⑤ セクハラ被害後の対応 (複数回答)

セクハラ被害後の対応	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
自分自身で問題を解決した	29	49.2	2	28.6
信頼のできる上司・同僚に相談した	20	33.9	0	0
どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	10	16.9	3	42.9
会社の相談窓口相談した	4	6.8	0	0

(2) パワーハラスメント (パワハラ)

○パワハラについて、約30%の男女従業員があると回答したが、事業主は約15%しか認識していなかった。
○52%の事業所がパワハラ対策 (相談窓口の設置等) を講じているが、男女従業員ともに会社の相談窓口
に相談したのは10%以下であった。

① パワハラの有無

パワハラの有無	事業主		女性従業員		男性従業員	
	事業所数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
あった (あったと思う)	70	15.3	164	34.8	141	30.9
なかった (なかったと思う)	376	82.5	289	61.2	300	65.9

② パワハラ対策

パワハラ対策	事業者数	割合 (%)
講じている	237	52.0
講じていない	145	31.8

③ パワハラの内容 (複数回答)

パワハラの内容	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
ひどい暴言を受けた	32	56.1	34	66.7
仲間はずしにされた	18	31.6	10	19.6
業務上明らかに不要なことを強制された	15	26.3	25	49.0

④ パワハラ被害後の対応 (複数回答)

パワハラ被害後の対応	女性回答数	割合 (%)	男性回答数	割合 (%)
自分自身で問題を解決した	19	35.2	23	45.1
信頼のできる上司・同僚に相談した	22	40.7	12	23.5
どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	14	25.9	19	37.3
会社の相談窓口相談した	4	7.4	3	5.9

(3) マタニティハラスメント (マタハラ)

○マタハラについて、約8%の女性従業員があると回答したが、事業主は全く認識していなかった。
 ○約3%の女性従業員がマタハラの被害を受けており、「妊娠中や産休明けに心ない言葉を言われた」(76.9%)、「妊娠中や産休明けに残業や重労働を強いられた」(23.1%)と答えている。
 ○約5割以上の事業所がマタハラ対策を講じておらず、マタハラ被害後の対応として「自分自身で問題を解決した」が最も多かった。

① マタハラの有無

マタハラの有無	事業主		女性従業員	
	事業所数	割合 (%)	人数	割合 (%)
あった (あったと思う)	1	0.2	37	7.8
なかった (なかったと思う)	447	98.0	431	91.3

② マタハラ被害の有無

マタハラ被害の有無	女性回答数	割合 (%)
受けた	13	2.8
受けなかった	417	88.3

③ マタハラ対策 (複数回答)

マタハラ対策	事業者数	割合 (%)
講じていない	245	53.7
講じている	111	24.3

④ マタハラの内容 (複数回答)

マタハラの内容	回答数	割合 (%)
妊娠中や産休明けに、心無い言葉を言われた	10	76.9
妊娠中や産休明けに、残業や重労働を強いられた	3	23.1

⑤ マタハラ被害後の対応 (複数回答)

マタハラ被害後の対応	回答数	割合 (%)
自分自身で問題を解決した	6	46.2
信頼のできる上司・同僚に相談した	4	30.8
どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	3	23.1
会社の相談窓口相談した	1	7.7

V 障がい者、高齢者、若年者等の雇用

(1) 障がい者の雇用 (事業主向け調査)

○約4割の事業所が障がい者の雇用しており、障がい者雇用の問題点・課題として、業務管理が難しいと答えた事業所が半数以上あった。

① 障がい者の雇用実績

障がい者の雇用実績	事業所数	割合 (%)
雇用している	183	40.1
雇用していない	264	57.9

② 障がい者雇用促進のために重要な取組 (複数回答)

障がい者雇用促進のために重要な取組	事業所数	割合 (%)
勤務時間や業務内容の配慮	316	73.5
社員の理解促進	185	43.0
設備・施設・機器の改善	177	41.2

③障がい者雇用の問題点・課題 (複数回答)

障がい者雇用の問題点・課題	事業所数	割合 (%)
業務管理が難しい	233	54.8
設備・施設・機器の改善コスト	127	29.9

(2) 高年齢者の雇用 (事業主向け調査)

○高年齢者の雇用について、「積極的に雇用したい」、「必要があれば雇用したい」と答えた事業所が約8割以上あり、多くの事業所が高年齢者に対して若い従業員へ高い技術やノウハウの伝達することを期待している。

① 高年齢者の雇用

高年齢者の雇用	事業所数	割合 (%)
積極的に雇用したい	45	9.9
必要があれば雇用したい	335	73.5
雇用するつもりはない	57	12.5

②高年齢者に期待する役割 (複数回答)

高年齢者に期待する役割	事業所数	割合 (%)
若い従業員への技術・ノウハウの伝達	260	68.8
高い技術・技能、ノウハウの活用	250	66.1

(3) 若年者の雇用 (事業主向け調査)

○若年者の雇用について、新卒者 (既卒3年以内) の雇用実績が約5割、また既卒3年を経過した40代前半までの雇用実績が約6割あり、若年者の離職に「困っている」及び「困っていない」と答えた事業主は約半数ずつであった。

○若年者の離職防止策として事業主が必要であると考えていることは、「賃金水準の引上げ」(61.0%) が最も多く、次いで「上司によるフォローアップ体制」(51.3%) 「雰囲気改善」(46.0%) 等となった。

① 新卒者 (既卒3年以内の者を含む) の雇用実績

新卒者の雇用実績	事業所数	割合 (%)
雇用あり	241	52.9
雇用なし	179	39.3

② 新卒者 (既卒3年以内の者を含む) の定着状況

新卒者の定着状況	事業所数	割合 (%)
現在も雇用している	180	74.7
現在も雇用している者と既に離職した者がいる	35	14.5
既に離職した	12	5.0

③ 既卒3年を経過した40代前半までの雇用実績

既卒3年を経過した40代前半までの雇用実績	事業所数	割合 (%)
雇用あり	284	62.3
雇用なし	143	31.4

④ 既卒3年を経過した40代前半までの定着状況

既卒3年を経過した40代前半までの定着状況	事業所数	割合 (%)
現在も雇用している	194	68.3
現在も雇用している者と既に離職した者がいる	45	15.8
既に離職した	17	6.0

⑤ 若年者の離職について

若年者の離職について	事業所数	割合 (%)
困っている	198	43.4
困っていない	210	46.1

⑥ 若年者の離職防止策 (複数回答)

離職防止策	事業所数	割合 (%)
賃金水準の引き上げ	208	61.0
上司によるフォローアップ体制	175	51.3
雰囲気改善	157	46.0
本人の希望を活かした配置	127	37.2
メンタルヘルス対策	121	35.5
休日のとりやすさ	113	33.1

(4) 非正規社員の処遇改善等 (事業主向け調査)

○非正規社員の処遇改善等の取組は、「正社員への転換 (短時間正社員への移行を含む)」が約6割で最も多かった。
 ○平成26年4月1日から平成27年3月31日までの1年間の非正規社員の処遇改善等の取組実績は、「正社員への転換」(52.9%)、「無期労働契約への転換」(16.1%)、「派遣社員の自社社員への転換」(29.2%)となった。

① 非正規社員の処遇改善等の取組 (複数回答)

処遇改善等の取組	事業所数	割合 (%)
正社員への転換 (短時間正社員への移行も含む)	221	63.0
キャリアアップ (自己啓発支援、社内教育訓練)	97	27.6
無期労働契約への転換	62	17.7
正社員との格差是正 (賃金、一時金、退職金、健康管理、福利厚生)	57	16.2

② 非正規社員の処遇改善等の取組実績 (複数回答)

処遇改善等の取組実績	事業所数	割合 (%)
正社員への転換	117	52.9
派遣社員の自社社員への転換	14	29.2
無期労働契約への転換	10	16.1

VI 行政への要望

○事業主の要望として「保育所、学童保育の充実」が6割以上と最も多く、男女従業員も同様の要望が多かった。
 ○男女従業員の要望として「育児・介護休業制度の充実」が6割以上と最も多かった。

行政への要望 (複数回答)

要 望	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
保育所、学童保育の充実	63.2	59.5	48.1
育児・介護休業制度の充実	32.1	67.7	61.5
介護サービスの充実	42.9	43.5	36.2
完全週休2日制の普及啓発	15.8	34.1	35.6
事業主への財政的支援の拡充	55.2	22.8	27.1